

## Redebeitrag Alfons Nickels / Kurzfassung

### QgP-Fachtagung 2011 am 01.11.11 und 02.11.11 in Erkner bei Berlin

Sperrfrist Dienstag, 01.11.2011

Es gilt das gesprochene Wort.

„Pflegenotstand“ und „Fachkräftemangel“, „Überalterung der MitarbeiterInnen“, „Ausbildungsnotstand“ und „Fluktuationskosten“, „Einarbeitungsverluste“ und „hohe Krankenstände“ sind Schlagworte, die nicht nur täglich durch die Presse geistern, sondern jedem von uns fließend über die Lippen gehen.

Ein Stück weit sind wir alle mit einem Stein auf der Brust geboren und haben das Jammern von Geburt an gelernt, tragen unendlich schwer unter der Last unserer Verantwortung und fühlen uns gequält, nicht nur vom Gesetzgeber und den Pflegekassen. Wir fühlen uns von der Heimaufsicht drangsaliert und von der Presse ungerecht behandelt und manchmal auch von unseren eigenen Mitarbeitern.

Sie, die Sie den Weg nach Erkner gefunden haben, wollen die Wege gehen vom Flicker - zum Perserteppich, Sie wollen den Weg verlassen, den Sie möglicherweise bisher gegangen sind und sich auf den Weg zu einem Magnetunternehmen machen.

Sie laufen eben nicht mit hängenden Schultern durch die Gegend, äußern keine Suizidgedanken, nehmen Ihre MitarbeiterInnen nicht mit auf Ihren Weg in die Depression, kämpfen nicht Kämpfe, die von vornherein verloren sind, sondern öffnen Optionen für sich, für Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen.

Sie erschließen Ressourcen.

Sie sind erfolgreich mit Ihren MitarbeiterInnen.

Sie sind eben anders als Ihre KollegInnen, obwohl die Ausgangsvoraussetzungen die gleichen sind.

Aber auch Sie suchen MitarbeiterInnen, exam. Fachkräfte für Ihren Pflegebereich, suchen Menschen, die die Altenpflege erlernt haben mit dem Ziel zu pflegen und zu betreuen und müssen diesen Menschen sagen, dass Sie ihnen einen Job anbieten können, in dem sie 30% ihrer Zeit mit zum Teil sinnloser Dokumentation vergeuden, in dem Wochenendarbeit und Schichtarbeit normal sind, die physische und psychische Belastung enorm, das öffentliche Ansehen gering, einen Job der ständig im Fokus der Presse steht und zwar mit Negativschlagzeilen und der auch nur mäßig bezahlt wird.

Sie können eine Tätigkeit anbieten in der Trinkmengen dokumentiert werden bei dementen Menschen, wissend das diese durchaus auch Fruchtsäfte zum Gießen der Blumen einsetzen oder manchmal auch den angebotenen Sprudel samt Glas im WC versenken.

Sie verpflichten Ihre potenziellen PflegemitarbeiterInnen darauf eine Tagesstrukturierung festzulegen, wissend jedoch, dass demente Menschen sich nicht in eine Tagesstruktur einbinden lassen.

Sie können Ihren potenziellen Mitarbeitern aus anderen Bereichen Ihres Unternehmens möglicherweise sogar schon in der Stellenausschreibung in der Tageszeitung davon berichten, dass die Funktionsprüfung der Rauchschutztüren ebenso jährlich zu erfolgen hat wie die Überprüfung des Trinkwassers und das alles selbstverständlich dokumentiert werden muss, ebenso die Überprüfung aller elektrischen Geräte und das selbstverständlich auch die Teamgespräche, die Sitzungen in der Leitungsrunde, des Qualitätsarbeitskreises, des Hygienearbeitskreises, die Sitzung des Ausschusses für Arbeitsschutz und so weiter und sofort dokumentiert werden müssen, weil der Gesetzgeber es verlangt.

Was können Sie potentiellen MitarbeiterInnen anbieten, was können Sie ihnen sagen?

All das was Sie hier lesen, und ich könnte noch stundenlang den reinen Wahnsinn auflisten, kommt Ihnen doch so sehr bekannt vor, all das was ich Ihnen gesagt habe entspricht der Realität, von all diesen Dingen sind wir alle gleich betroffen und trotzdem trifft es nicht alle gleich.

Wenn alle von der hohen gesetzlichen Regulierung blockiert, wenn alle von der Dokumentationswut demotiviert sind, wenn alle über extrem hohe Krankenstände und einen ausgebluteten Fachkräftemarkt jammern, dann ist Ihre Chance gekommen.

Dann haben Sie die Chance Mehrwerte anzubieten, die Ihre Kollegen nicht anbieten, dann können Sie sich um die Bedürfnisse heutiger und zukünftiger MitarbeiterInnen kümmern.

Dann können Sie werben um die MitarbeiterInnen, die hoch qualifiziert sind und sich ihren Arbeitgeber selbst aussuchen.

Dann können Sie den KollegInnen aus allen Bereichen Ihres Unternehmens Angebote machen, die diesen auf den Leib geschnitten sind, von denen viele bisher nur träumen konnten.

Haben Sie einmal analysiert wie sich Ihr Personal zusammensetzt?

Kennen Sie die Probleme Alleinerziehender oder glauben Sie sie nur zu kennen.

Wissen Sie was Ihre MitarbeiterInnen meinen wenn sie sagen, dass es garnicht so einfach ist wenn beide Partner arbeiten müssen oder wollen und die Kinder noch in den Kindergarten oder in die Schule gehen?

Wissen Sie eigentlich zu welcher Zeit Sie welche Qualifikation in welcher Quantität an welchem Arbeitsplatz benötigen.?

Flexibilisieren Sie die Arbeitszeiten ohne bürokratische Hemmnisse aufzubauen, geben Sie Ihren Mitarbeitern Spielräume, vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern. Schaffen sie ein einfaches System das auf Vertrauen aufbaut, verkomplizieren Sie nicht und füllen Sie keine Aktenordner mit Antragsformularen, Abwesenheits- und Anwesenheitszetteln

„Jeder kommt und geht wann er will“ geht das?

Die Franziskusheim gGmbH in Geilenkirchen praktiziert seit 11 Jahren ein selbst entwickeltes Modell der flexiblen Vertrauensarbeitszeit und zählt zu den Gewinnern, nicht nur in der Region.

Aber reicht das aus, um zu einem Magnetunternehmen zu werden?

Wir haben schon einen Schritt weitergedacht als wir festgelegt haben, dass jede Praktikantin einen ausgebildeten Mentor zur Seite gestellt bekommt.

Wir haben schon einen Schritt weitergedacht, als wir festgelegt haben, dass wir erheblich mehr ausbilden als wir refinanziert bekommen.

„Gesunde Mitarbeiter, gesundes Unternehmen, gesundes Unternehmen, gesunde Mitarbeiter.“

Unter diesem Slogan bieten wir allen Mitarbeitern die kostenlose Nutzung unseres eigenen professionell eingerichteten Fitnessstudios an, an 365 Tagen im Jahr von 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr.

Wie finanziert sich das, welche Auswirkungen sind meßbar?

Sie alle kennen sicher die dicken Bewohnerakten, zerfleddert, unhandlich und unübersichtlich und Sie kennen auch die Dokumentationseinträge die nicht zu lesen sind wegen der krakeligen Schriften.

Warum verwöhnen Sie Ihre Mitarbeiter nicht mit einem EDV gestützten System, das nicht nur übersichtlicher ist, enorme Zeitressourcen freischaufelt, die Sie sinnvoller einsetzen können, sondern Ihnen auch meßbare Mehrerträge garantiert.

Für offene und neugierige Fach- und Hilfskräfte hat gerade diese Form der Dokumentation eine Magnetwirkung.

Das im Workshop vorgestellte Unternehmen arbeitet bereits seit 1995 im gesamten Pflegebereich mit einer EDV Pflegedokumentation.

Können Sie sich vorstellen, dass eine Ihrer Reinigungskräfte demnächst den hauswirtschaftlichen Bereich des gesamten Unternehmens managt?

Karriereplanung in allen Bereichen des Unternehmens, geht das überhaupt?

Karriereplanung und gezielte Fort- und Weiterbildung haben Magnetwirkung für die MitarbeiterInnen die Sie schon immer haben, oder an Ihr Unternehmen binden wollten.

Wer von Ihnen macht sich keine Sorgen darum wer denn zukünftig noch die Rente bezahlen soll wenn doch keine Kinder mehr geboren werden.

Aber oh weh, wenn dann mal zwei oder drei MitarbeiterInnen schwanger werden und womöglich Elternzeit nehmen.

Warum nehmen Ihre MitarbeiterInnen Elternzeit und gehen Ihnen damit möglicherweise für Jahre verloren? Doch nicht wegen des Elterngeldes für 12 Monate, das letztendlich doch nur für 10 Monate gezahlt wird. Nein, Sie unterbrechen Ihre Arbeit, weil sie niemanden haben, der das Kind versorgt.

Schon mal über Hortplatz oder Tagesmutter nachgedacht?

Oder haben sich schon mal die Chance gehabt einer Mitarbeiterin einen Homeofficeplatz anzubieten.

Und sagen Sie nicht, diese Arbeitsplätze gäbe es nur für Verwaltungsangestellte.

Was wissen Ihre Mitarbeiter von Ihrem Unternehmen, wie sind sie beteiligt?

Vorsicht, das wöchentlich erscheinende Hochglanzmagazin entfremdet häufig mehr als es verbindet oder bindet.

Oft reicht auch eine gefaltete DIN 4 Seite, wenn der Inhalt jeden Mitarbeiter anspricht und für jeden Mitarbeiter auch verständlich ist.

Kennen Sie tatsächlich Ihre Krankheitsquote oder reden Sie sich die eigenen Zahlen schön?

Was tun Sie für Ihr Image? Sind Ihre Mitarbeiter stolz darauf sagen zu können, dass sie in Ihrem Unternehmen arbeiten?

Wissen Sie wie hoch die Fluktuation in Ihrem Unternehmen ist und wie hoch die Fluktuationskosten sind.

Rümpfen Sie nicht die Nase liebe KollegInnen, Sie können sicher sein, vor Ihnen steht kein Besserwessi sondern ein Kollege, der in den letzten 15 Jahren gemeinsam mit seinen MitarbeiterInnen viele Steine wegräumen mußte die die Köpfe blockierten, der Sätze wie „geht nicht“ oder „das haben wir schon immer so gemacht“ genauso aus seinem Wortschatz wie aus dem Wortschatz seiner MitarbeiterInnen gestrichen hat. Vor Ihnen steht ein Kollege, der oft selbst gezweifelt hat und um so überraschter war, dass schier aussichtslose Projekte doch zum Erfolg führten.

Vor Ihnen steht aber auch ein Kollege, der immer daran geglaubt hat, dass seine eigene Begeisterung für eine Idee sich wie eine ansteckende Krankheit auf seine Mitarbeiter überträgt und zwar rasend schnell, der Vertrauen in seine Mitarbeiter gesetzt hat, der seinen Mitarbeitern die Luft zum Atmen gelassen hat und der sich zu jeder Zeit seines Berufslebens darüber im Klaren war, dass er zwar die Unruhe im Uhrwerk Unternehmen ist, Anstöße gibt, die Geschwindigkeit reguliert, Impulse sendet, aber jedes Zahnrad im Uhrwerk, auch das Kleinste, das gesamte Uhrwerk stilllegt, wenn es blockiert.

Vor Ihnen steht ein Kollege der selbst in garnicht mehr so langer Zeit möglicherweise in Ihr Altenheim einzieht.

Ich rechne mit Ihnen.

Sollten Sie sich jedoch dann in die Reihe der Organisationsnieten und Sachzwangsverwalter eingereiht haben, **dann können sie sicher sein, dass ich mich in den Heimbeirat wählen lasse und Ihnen das Leben zur Hölle mache.**

